

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第25號

上訴人 陳乙春  
顏雨凡  
廖文裕  
蔡杜姿  
林景燦  
涂惠仙

共同

輔佐人 蔡坤穎

共同

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

被上訴人 南山人壽保險股份有限公司

法定代理人 尹崇堯

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

廖福正律師

上列當事人間請求退休金事件，上訴人對於中華民國114年4月25日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第318號第一審判決提起上訴，本院於中華民國115年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊為被上訴人所屬保險業務員，並於民國94年7月1日勞工退休金條例（下稱系爭條例）實施後，依據系爭條例第9條規定選擇適用勞退新制。惟被上訴人自100年起至110年止，並未按月提繳退休金至伊於勞工保險局（下稱勞

01 保局)設立之勞工退休金個人專戶(下稱系爭專戶),金額  
02 各如附表「應提繳退休金」欄所示等情,爰依系爭條例第7  
03 條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項規定,請求被上  
04 訴人提繳如附表「應提繳退休金」欄所示之勞工退休金至系  
05 爭專戶(原審為上訴人敗訴之判決,上訴人不服提起上  
06 訴)。並上訴聲明:(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應分別提繳  
07 如附表「應提繳退休金」欄所示之金額至伊設於勞保局之系  
08 爭專戶。(三)願供擔保,請准宣告假執行。

09 二、被上訴人則以:上訴人係得自由決定是否保險招攬、招募及  
10 輔導轄下業務員,且招攬之時間、地點、方式,均不受伊指  
11 揮監督;且上訴人以保件招攬成功,為其等取得津貼或獎金  
12 等報酬之條件,不論其等招攬時間長短,只要保戶未繳交保  
13 費,其等即無從取得報酬,是其等工作報酬無從以工作時間  
14 換算。上訴人所取得之報酬係勞務成果之對價,並非勞務本  
15 身之對價,伊與上訴人並非僱傭關係,其等請求伊補提繳勞  
16 工退休金至系爭專戶,自非有據。如認兩造間有僱傭關係,  
17 然伊就所轄業務員另制訂之公積金組織規程,使伊之業務員  
18 享公提與自提公積金,藉此公積金制度提高業務員之定著率  
19 並兼顧其等於契約終止後之收入而實施,該公積金之性質與  
20 勞工退休金相同,伊已各給付如附表「已給付公積金」欄之  
21 公積金予上訴人,並以之與上訴人主張應提繳之金額抵銷,  
22 經抵銷後,伊亦無庸補提繳勞工退休金至系爭專戶等語,資  
23 為抗辯。並答辯聲明:(一)上訴駁回。(二)如受不利益判決,願  
24 供擔保,請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執之事項:

26 (1)上訴人陳乙春自79年1月20日起擔任被上訴人保險業務代  
27 表,負責保險招攬服務;於81年7月1日擔任業務主任;於83  
28 年6月1日擔任業務襄理;於104年1月1日擔任業務主任;於1  
29 04年4月1日擔任業務代表。

30 (2)上訴人顏雨凡自89年7月17日起擔任被上訴人保險業務代  
31 表,負責保險招攬服務;於89年12月1日擔任業務專員;於9

01 0年6月1日擔任業務主任；於103年4月1日擔任業務代表；於  
02 105年1月1日擔任業務主任。

03 (3)上訴人廖文裕自81年1月3日起擔任被上訴人保險業務代表，  
04 負責保險招攬服務；於81年10月1日擔任業務主任；於90年6  
05 月1日擔任業務襄理；於99年7月1日擔任業務代表。

06 (4)上訴人蔡杜姿自86年6月20日起擔任被上訴人保險業務代  
07 表，負責保險招攬服務；於86年12月1日擔任業務專員；於8  
08 7年4月1日擔任業務主任；於88年9月1日擔任業務襄理；於9  
09 8年12月1日擔任區經理。

10 (5)上訴人林景燦自86年8月29日起擔任被上訴人保險業務代  
11 表，負責保險招攬服務；於87年8月1日擔任業務主任；於10  
12 0年7月1日擔任業務代表。

13 (6)上訴人涂惠仙自82年3月10日起擔任被上訴人保險業務代  
14 表，負責保險招攬服務；於83年5月1日擔任業務主任。

15 (7)有關上訴人向勞保局聲明選擇適用勞工退休金新制之爭議，  
16 勞保局依據勞退條例第49條規定，以99年4月2日保退二字第  
17 09960036970號、99年5月27日保退二字第09960070600號裁  
18 處書予以裁罰，最高行政法院100年判字第2117號判決、100  
19 年度判字第2226號以及100年度判字第2230號判決維持原處  
20 分，上開最高行政法院判決為大法官釋字第740號解釋之原  
21 因案件。

22 (8)如上訴人請求有理由，被上訴人應補提繳之勞工退休金如附  
23 表「應提繳退休金」欄所示。

24 (9)上訴人前於107年4月間已提前領取公積金，加計自107年4月  
25 起至113年6月間每月領取之續年度業務獎金(二)、業務主管每  
26 月獎金(二)，上訴人陳乙春、顏雨凡、廖文裕、蔡杜姿、林景  
27 燦、涂惠仙分別領取新臺幣(下同)91萬6,550元、58萬9,8  
28 86元、104萬2,281元、300萬7,099元、86萬7,813元、111萬  
29 5,565元。

#### 30 四、得心證之理由：

31 (一)上訴人主張陳乙春自79年1月20日起擔任被上訴人保險業務

01 代表；於81年7月1日擔任業務主任；於83年6月1日擔任業務  
02 襄理；於104年1月1日擔任業務主任；於104年4月1日擔任業  
03 務代表。顏雨凡自89年7月17日起擔任被上訴人保險業務代  
04 表；於89年12月1日擔任業務專員；於90年6月1日擔任業務  
05 主任；於103年4月1日擔任業務代表；於105年1月1日擔任業  
06 務主任。廖文裕自81年1月3日起擔任被上訴人保險業務代  
07 表；於81年10月1日擔任業務主任；於90年6月1日擔任業務  
08 襄理；於99年7月1日擔任業務代表。蔡杜姿自86年6月20日  
09 起擔任被上訴人保險業務代表；於86年12月1日擔任業務專  
10 員；於87年4月1日擔任業務主任；於88年9月1日擔任業務襄  
11 理；於98年12月1日擔任區經理。林景燦自86年8月29日起擔  
12 任被上訴人保險業務代表；於87年8月1日擔任業務主任；於  
13 100年7月1日擔任業務代表。涂惠仙自82年3月10日起擔任被  
14 上訴人保險業務代表；於83年5月1日擔任業務主任等情，業  
15 為被上訴人所不爭，並有業務代表聘約書（下稱業代聘  
16 約）、業務代表合約書（下稱業代合約，與業代聘約書下合  
17 稱系爭業代契約）、業務主任聘約書（下稱主任聘約）、業  
18 務主任委任合約書（下稱主任委任合約）、業務主任合約書  
19 （下稱主任合約，與主任聘約、主任委任合約下合稱系爭主  
20 任契約）、業務專員合約書（下稱專員合約）、業務襄理聘  
21 約書（下稱襄理聘約）、業務襄理合約書（下稱襄理合約，  
22 與襄理聘約下合稱系爭襄理契約）、區經理委任合約書（下  
23 稱區經理合約，與系爭業代契約、系爭主任契約、專員合  
24 約、系爭襄理契約下合稱系爭勞動合約）等在卷足參（見原  
25 審卷一第425頁至第462頁、卷四第121頁至第201頁、卷五第  
26 107頁至第130頁），應堪採信。惟被上訴人否認兩造間成立  
27 僱傭關係，並以前詞抗辯，是本件所應審究者，即兩造間是  
28 否成立僱傭關係。

29 (二)按民法上之僱傭、承攬及委任契約，雖同屬以勞務供給為內  
30 容之契約，惟僱傭契約僅以提供勞務本身為唯一目的，且受  
31 僱人服勞務須聽從僱用人指示，有如機械，對於服勞務之方

01 法毫無自由裁量之餘地，與僱用之一方具有使用從屬及指揮  
02 監督關係；承攬係以完成勞務並發生結果為目的，著重於自  
03 主性之服勞務，承攬人倘未完成承攬之工作，即無報酬請求  
04 權；委任則依委任人指示，由受任人本於自己之裁量或決策  
05 而服勞務，主要側重於一定事務之處理。承攬人及受任人之  
06 供給勞務，均不過係達成契約目的之手段而已，該兩者之法  
07 律性質與僱傭契約，尚屬有間。且按關於保險業務員與其所  
08 屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞基法第2  
09 條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按  
10 勞務契約之類型特徵，依勞務債務人（保險業務員）與勞務  
11 債權人（保險公司）間從屬性程度之高低判斷之，即應視保  
12 險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），  
13 並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為  
14 基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為  
15 認定依據（大法官會議釋字第740號、最高法院106年度台上  
16 字第2945號判決意旨參照）。

17 (三)兩造間系爭業代契約並無僱傭關係之從屬性：

18 (1)系爭業代契約不具人格上之從屬性：參諸業代聘約第1條係  
19 約定：「公司授權業務代表於公司獲准營業地區範圍內經辦  
20 人身保險及年金，並負責將該業績之要保書及其經收之保險  
21 費提交公司。」（見原審卷一第431頁），是上訴人於被上  
22 訴人獲准經營範圍，均可自行招攬保險，被上訴人並未就招  
23 攬保險之時間、地點、方式等項另為約定或加諸限制。另業  
24 代合約第1條固約定：「業務代表同意承攬南山人壽之保險  
25 業務工作：1.對擬與南山人壽訂立保險契約之第三人提供  
26 『保險招攬服務』．．．2.對經業務代表招攬保險而已與南  
27 山人壽訂立保險契約之第三人除提供前款之『保險招攬服  
28 務』，並提供該第三人要求之與保險契約有關之一切服  
29 務。」（見原審卷一第425、439、445、451、457頁），兩  
30 造亦未就上訴人招攬保險之時間、地點、方式等項另為約定  
31 或加諸限制。又觀諸該合約內容，上訴人為被上訴人之業務

01 代表，負責處理招攬保險契約等保戶服務事務，並無固定之  
02 上、下班時間，亦無固定之工作地點，上訴人可自由決定招  
03 攬保險之對象、時間、地點及方式。另上訴人自承並未參與  
04 被上訴人公司之排班、亦無請假規則之適用，被上訴人亦無  
05 對上訴人指派案件執行（見本院卷第287頁至第288頁），是  
06 被上訴人未對上訴人之工作時間、工作場所、工作內容、工  
07 作成果為任何指揮監督或考核獎懲，堪認上訴人應非機械化  
08 單純提供勞務，核與勞動契約受僱人依雇主指示為機械性之  
09 勞務提供形式迥異，可見兩造間顯然欠缺人格之從屬關係。

10 (2)系爭業代契約不具經濟上之從屬性：參諸業代聘約第2條約  
11 定：「…業務代表亦同亦收受該項業務津貼及獎金作為其於  
12 本聘約書下服務所應得之權不報酬。」等語；業代合約第2  
13 條則約定：「業務代表完成前條第一款之第(1)目至第(5)目之  
14 工作，並持續對業務代表服務對象提供前條第二款之服務並  
15 完成之，南山人壽依附件業務津貼及獎金表分別計付第一單  
16 年度業務津貼、第二保單年度以後之服務津貼及續保年度之  
17 服務津貼。」上訴人招攬保單並無底薪或其他固定之薪資，  
18 其必須依約成功招攬保險契約後，始得依據系爭業代契約請  
19 領報酬，且觀諸被上訴人按月發給業務代表之業務津貼表  
20 （見原審卷五第41頁至第85頁）所列每一筆給付金額，均對  
21 應已招攬完成之保單號碼、被保險人姓名，足見兩造間所成  
22 立者係以一定工作之「結果」或「完成」而領取報酬之承攬  
23 契約，而斷非以「勞務提供」為核心之勞動契約。益徵上訴  
24 人得自主決定其工作之程度與獲取報酬之多寡，其係單純為  
25 自己之營業而勞動，核與一般勞工僅得被動性接受固定報  
26 酬，且無法以指揮性、計畫性或創作性方法對自己所從事工  
27 作加以影響之情節有異，故被上訴人與上訴人間應不具備經  
28 濟上從屬性。又勞動契約係以勞動給付為目的，勞工提供勞  
29 務給付，不論結果是否達成雇主要求，均可獲致薪資。但承  
30 攬契約係以工作完成為目的，即使有勞動之給付，但若工作  
31 未完成，仍不得請領工作報酬。上訴人從事保險招攬工作是

01 否獲得報酬，完全取決其工作是否發生一定之結果，上訴人  
02 的工作若未產生結果，不因其實際勞務之提供而可獲得任何  
03 報酬，且上訴人亦自陳所招攬之保險如經客戶解約，其亦須  
04 返還已受領之報酬等語（見本院卷第287頁至第288頁），且  
05 有業務給付明細表、追傭明細附卷可參（見原審卷五第35  
06 頁、第41頁至第77頁）。足見上訴人從事保險招攬工作之風  
07 險及成本，均由其自行承擔，自難認兩造間具有僱傭契約之  
08 經濟上從屬性。

09 (3)系爭業代契約不具組織上之從屬性：依系爭業代契約內容所  
10 示，被上訴人並未限制上訴人提供勞務或服務地點，充其量  
11 為其作業便利，提供通訊處供業務代表使用，惟上訴人並不  
12 因此有按時上下班、打卡之義務，被上訴人亦未強制要求上  
13 訴人應於通訊處內辦公，更無限制上訴人提供勞務的地點，  
14 亦未規定上訴人應於特定時間在辦公處所與同僚分工完成工  
15 作，被上訴人亦未規定上訴人必需以其他方式與同僚任務分  
16 工，上訴人若自行決定停止保險招攬業務，亦不會造成被上  
17 訴人或其他保險業務員在工作體系的停頓，是上訴人並非與  
18 其他同僚基於分工而提供勞務給付，兩造間當不具有勞動契  
19 約之組織上從屬性。

20 (四)專員合約並無僱傭關係之從屬性：再查，顏雨凡、蔡杜姿  
21 （下稱蔡杜姿等2人）雖分別於前開時間曾任業務專員，惟  
22 觀諸專員合約第1條約定：「業務專員仍依原業務代表合約  
23 書約定享受權利、履行義務外，並得享有業務專員之利益」  
24 （見原審卷四第141頁），足見專員合約內容與系爭業代契  
25 約相同，僅計算報酬方式及利益較業務代表為優而已，其契  
26 約性質顯與系爭業代契約相同。又系爭業代契約並無僱傭關  
27 係之從屬性，已如前述，則與系爭業代契約相同性質之專員  
28 合約，自無具僱傭關係之從屬性。

29 (五)系爭主任契約並無僱傭關係之從屬性：

30 (1)系爭主任契約不具人格上之從屬性：查上訴人分別於前開時  
31 間任業務主任，其等擔任業務主任權限，依主任聘約第2條

01 約定內容：「1.授權業務主任在公司及其直屬業務主管之指  
02 導及管理下，為公司在台灣地區招募、訓練與管理所屬之業  
03 務代表。2.授權業務主任及其所屬之業務代表於臺灣地區招  
04 攬人身保險及年金。但業務主任基於其與公司之聘約得在公  
05 司核准之其他區域招攬人身保險及年金。」、主任委任合約  
06 第1條約定：「公司茲委任業務主任依本合約之相關約定及  
07 其自行決定之方法，於中華民國境內為公司引薦、招募業務  
08 人員，並對其提供必要之訓練與指導，另應辦理其他公司委  
09 請處理之事項。」、主任合約第1條則約定：「業務主任之  
10 工作及責任：1.引薦他人與公司訂立業務代表合約書（與公  
11 司訂立業務代表合約者以下稱業務代表），並對業務代表提  
12 供必要之保險招攬技術指導。2.輔導直接轄屬業務主管及公  
13 司指定之其他之業務主管（以下合稱轄屬業務主管）。3.業  
14 務主任（原業務主任）以下之轄屬業務主任與公司之合約書  
15 終止時，則該轄屬之業務主任及其指導之業務代表由原業務  
16 主任持續輔導及接續提供指導。非此款所列情形者，由公司  
17 另行指派人員輔導及提供指導。若原業務主任未善盡輔導及  
18 提供指導之工作或績效不彰時，公司得停止該項接續之工  
19 作，並另行指派人員輔導及提供指導。4.業務主任應對本人  
20 或其轄屬業務代表，所招攬而簽發之公司保單持有人提供服  
21 務，並對公司指定之其他保單持有人作同樣的服務。5.業務  
22 主任（原業務主任）以下之轄屬業務代表或業務主任與公司  
23 之合約書終止時，其招攬或經辦之保單由原業務主任持續服  
24 務。非此款所列情形者，由公司另行指派專責部門及人員持  
25 續服務。若原業務主任未善盡服務之責時，公司得停止該項  
26 業務津貼及服務津貼之給付。6.業務主任就其本人及轄屬業  
27 務代表所經手屬於或應屬於公司之金錢，財產及所保管之有  
28 價證券等，倘有任何短少，均由業務主任負責補足之。7.其  
29 他與業務服務有關事項。」（見原審卷四第121、135、195  
30 頁）。是上訴人擔任業務主任之工作除招募、訓練、管理業  
31 務代表外，亦包括招攬保險服務保戶。且其等為達到招募、

01 訓練、管理業務代表之目的所提供之勞務內容，非應完全服  
02 從被上訴人之指示而全無裁量空間，系爭主任契約自無人格  
03 上之從屬性。

04 (2)系爭主任契約不具經濟上之從屬性：再查，依業務主任津貼  
05 及獎金表所示（見原審卷四第123頁），可知業務主任之報  
06 酬包括每月津貼、單位津貼、業績獎金、增員獎金及晉陞津  
07 貼等項，各項報酬之計算基礎，係以其本身及直屬之業務代  
08 表之「第一年度業務津貼」（即完成保險業務招攬工作獲致  
09 之報酬）數額為主要內容，而增員獎金及晉陞津貼之計算，  
10 則以引進新業務代表，及該業務代表之業績達一定數額而晉  
11 陞為給付條件，給付數額亦以直屬業務代表之「第一年度業  
12 務津貼」數額為計算基礎，足證其等擔任業務主任之報酬，  
13 乃繫於其等及所屬業務代表完成招攬保險業務工作之成果，  
14 而與其為招募、督導、訓練所付出之勞務無必然關連，則系  
15 爭主任契約亦難認有勞動契約之經濟上從屬性。

16 (3)系爭主任契約不具組織上之從屬性：上訴人擔任被上訴人之  
17 業務主任時，依約固有為被上訴人招募、訓練、管理直屬業  
18 務代表之責，其等在被上訴人授權範圍內，應得自行裁量決  
19 定處理事務之方法，已如前述。被上訴人復未規定蔡杜姿等  
20 2人需以其他方式與同事分工以完成契約目的，故二者間亦  
21 乏組織上之從屬性。

22 (六)系爭襄理契約並無僱傭關係之從屬性：

23 (1)系爭襄理契約不具人格上之從屬性：查，陳乙春、廖文裕、  
24 蔡杜姿等3人（下稱蔡杜姿等3人）曾分別於前開時間晉陞為  
25 業務襄理，而就業務襄理權限，依襄理聘約第1條約定為：  
26 「1.授權業務襄理在公司及其直屬業務主管之指導及管理  
27 下，為公司在台灣地區督導其直屬之業務主任，並招募、訓  
28 練與管理所屬之業務代表。2.授權業務襄理及其所屬之業務  
29 主任、業務代表於台灣地區招攬人身保險及年金……」、而  
30 並參諸襄理合約第1條則約定：「業務襄理之工作及責任：  
31 1.引薦他人與公司訂立業務代表合約（與公司訂立業務代表

01 合約者以下稱業務代表），並對業務代表提供必要之保險招  
02 攬技術指導。2. 輔導直接轄屬業務主管及公司指定之其他之  
03 業務主管（以下合稱轄屬業務主管）。3. 業務襄理（原業務  
04 襄理）以下之轄屬業務襄理或轄屬業務主任與公司之合約書  
05 終止時，則該轄屬之業務襄理、業務主任及其指導之業務代  
06 表由原業務襄理持續輔導及提供指導。非此款所列情形者，  
07 由公司另行指派人員輔導及提供指導。若原業務襄理未善盡  
08 輔導及提供指導之工作或績效不彰時，公司得停止該項工  
09 作，並另行指派人員輔導及提供指導。4. 業務襄理應對本人  
10 或其轄屬業務主任及業務代表或業務主任轄屬業務代表所招  
11 攬而簽發之公司保單持有人提供服務，並對公司指定之其他  
12 保單持有人作同樣的服務。5. 業務襄理（原業務襄理）以下  
13 之轄屬業務代表、業務主任或業務襄理與公司之合約書終止  
14 時，其招攬或經辦之保單由原業務襄理持續服務。非此款所  
15 列情形者，由公司另行指派專責部門及人員持續服務。若原  
16 業務襄理未善盡服務之責時，公司得停止該項業務津貼及服  
17 務津貼之給付。6. 業務襄理就其本人及轄屬業務代表所經手  
18 屬於或應屬於公司之金錢、財產及所保管之有價證券等，倘  
19 有任何短少，均由業務襄理負責補足之。7. 其他與業務服務  
20 有關事項。」（見原審卷四第127、161頁），是業務襄理工  
21 作除督導直屬業務主任，及招募、訓練、管理業務代表外，  
22 亦包括招攬保險服務保戶。而就其應提供之督導、訓練、管  
23 理保險業務員所提供之勞務內容，亦非應完全服從被上訴人  
24 之指示而全無裁量空間，系爭襄理契約難認有人格上之從屬  
25 性。

26 (2)系爭襄理契約不具經濟上之從屬性：又查，依兩造不爭執之  
27 業務襄理A、B津貼及獎金表所示（見原審卷四第129頁至第1  
28 33頁、第163頁至第166頁、第177頁至第180頁），可知業務  
29 襄理之報酬包括每月津貼、單位津貼、業績獎金、增員獎  
30 金、特別津貼及晉陞津貼等項，各項報酬之計算基礎，係以  
31 其本身及直屬業務代表之「第一年度業務津貼」（即完成保

01 險業務招攬工作獲致之報酬) 數額為主要內容，而增員獎金  
02 及晉陞津貼之計算，則以引進新業務代表，及該業務代表之  
03 業績達一定數額而晉陞為給付條件，給付數額亦以直屬業務  
04 代表之「第一年度業務津貼」數額為計算基礎，足證其擔任  
05 業務襄理之報酬，乃繫於其及所直屬業務代表完成招攬保險  
06 業務工作之成果，而與其為招募、督導、訓練所屬業務員所  
07 付出之勞務無必然關連。再者，業務襄理管理規章第1、2條  
08 分別約定：「經考核結果未達A級條件者，自動調整為次一  
09 級主管，其所享有之待遇與福利亦隨之變動至相等之級數，  
10 降為次一級主管後經一次考核期通過A級條件者，得晉陞高  
11 一級主管，其待遇與福利亦自動調整之」、「經考核結果未  
12 達B級考核規定者，自動改聘為業務代表，公司不另行發函  
13 通知，但在該考核期直轄單位FYC（按即「第一年度業務津  
14 貼」）達90,000元時，則可向公司申請改聘為業務主任B，  
15 在終止核發業務襄理聘約書附表壹或貳、第四項之特別津貼  
16 及第五項之晉陞津貼之條件下，以業務主任B聘任之。」

17 （見原審卷四第124頁），而業務襄理A與業務襄理B之考  
18 核條件，乃分別以直轄單位FYC數額不同而區分，更可見業  
19 務襄理職務之考核與報酬，係依照其提供勞務所達成之「結  
20 果」而定，未達一定之業績成果，則可能由業務襄理A調整  
21 為業務襄理B或再調整為業務代表，給付報酬之數額、比例  
22 亦隨之調整，益徵被上訴人給付之業務襄理報酬，並非蔡杜  
23 姿等3人所提供勞務之對價，與勞基法所定義之勞工乃以

24 「從事工作亦即勞務提供而獲致報酬」之重大特徵有別，並  
25 非單純僅提供勞務即可領得報酬，而與勞動契約重視提供勞  
26 務之行為，不重視提供勞務之結果大相逕庭，自難認定系爭  
27 襄理契約具有經濟上之從屬性。

28 (3)系爭襄理契約不具組織上之從屬性：蔡杜姿等3人擔任被上  
29 訴人之業務襄理，依約有為被上訴人督導業務主任及招募、  
30 訓練、管理直屬業務代表之責，其等在被上訴人授權範圍  
31 內，應得自行裁量決定處理事務之方法，已如前述，且被上

01 訴人復未規定蔡杜姿等3人就其擔任業務襄理職務，需以其  
02 他方式與同事分工以完成契約目的，故系爭襄理契約亦乏組  
03 織上之從屬性。

04 (七)區經理合約並無僱傭關係之從屬性：

05 (1)區經理合約不具人格上之從屬性：查，蔡杜姿自98年12月1  
06 日起擔任被上訴人之區經理，依區經理合約（見原審卷四第  
07 185頁至第186頁）內容，蔡杜姿應以善良管理人之注意義  
08 務，以其自行決定之方法，為被上訴人引薦或招募業務人  
09 員、輔導及指導其直接轄屬之業務主管等工作，被上訴人並  
10 未要求上訴人在履行區經理合約時，應在固定時間上下班或  
11 須打卡。又上訴人自承可在保險法、保險業務員管理規則之  
12 規範下，自行裁量決定工作地點、方式，被上訴人對上訴人  
13 之出勤並不予以考核，上訴人平日可自由從事其他事業，不  
14 需向被上訴人請假等語（見本院卷第287頁至第288頁），是  
15 被上訴人未對上訴人之工作時間、工作場所、工作內容、工  
16 作成果為任何指揮監督或考核獎懲，堪認上訴人應非機械化  
17 單純提供勞務，核與勞動契約受僱人依雇主指示為機械性之  
18 勞務提供形式迥異，足見兩造間顯然欠缺人格上之從屬關  
19 係。

20 (2)區經理合約不具經濟上之從屬性：依系爭區經理合約內容，  
21 並無約定固定報酬或最低薪資，該合約第3條第1項約定：

22 「區經理之委任報酬，詳如本合約附表壹或貳之區經理／展  
23 業顧問津貼及獎金表」。再觀區經理之津貼及獎金表所示，  
24 區經理之報酬包括單位津貼、業績獎金、增員獎金、特別津  
25 貼及升級津貼及輔導津貼等6項，各項報酬之計算方式如  
26 下：①「單位津貼」之計算，係以「區經理及其轄屬業務代  
27 表每月所招攬並承保之「第一保單年度業務津貼」之總額達  
28 28,000元以上時，被上訴人公司將依據表載方式給付區經理  
29 「單位津貼」。②「業績獎金」，分為「每月業績獎金」及  
30 「超額業績獎金」，「每月業績獎金」之計算係以「區經理  
31 及其轄屬業務代表每月所招攬並承保之「第一保單年度業務

01 津貼」之總額達28,000元以上時，被上訴人公司將依據表載  
02 方式給付區經理「每月業績獎金」；「超額業績獎金」，則  
03 以區經理及其轄屬業務代表於每半年（1~6月或7~12月）中  
04 所賺取之「第一保單年度業務津貼」總額達250,000元以上  
05 時，被上訴人公司將另給付區經理上述「第一保單年度業務  
06 津貼」總額百分之2.75之超額業績獎金。③「增員獎金」之  
07 計算，則係以「區經理每引薦一位前未曾與被上訴人公司簽  
08 約之新進業務代表於其屬下作業，並接受被上訴人公司專業  
09 訓練及考試合格時」：(甲)若該新進業務代表於合約書生效  
10 日起六個月期間內，賺取之壽險「第一保單年度業務津貼」  
11 達50,000元以上時，被上訴人公司將給付區經理增員獎金5,  
12 000元；(乙)若該新進業務代表於合約書生效日起六個月期  
13 間內，賺取之壽險「第一保單年度業務津貼」達100,000元  
14 以上時，被上訴人公司將給付區經理增員獎金10,000元。④  
15 「特別津貼」，則分為「每月特別津貼」及「半年特別津  
16 貼」，前者以區經理轄屬之業務主任及其屬下之業務代表每  
17 月所共同賺取之「第一保單年度業務津貼」之固定百分比計  
18 算。後者則以「區經理轄屬之任何業務主任及其轄屬業務代  
19 表，於每半年（1~6月或7~12月）中所共同賺取之「第一保  
20 單年度業務津貼」總額達180,000元以上時，該「第一保單  
21 年度業務津貼」之固定百分比。⑤「升級津貼」，係以原區  
22 經理（原區經理）轄屬之業務襄理改簽區經理委任合約書  
23 （新區經理）時，被上訴人公司將繼續依據該新區經理及其  
24 所轄屬業務代表每月所共同賺取之「第一保單年度業務津  
25 貼」之固定百分比作為升級津貼，按月給付原區經理。⑥  
26 「輔導津貼」計算方式有兩種，第一種係以原區經理（原區  
27 經理）轄屬之業務襄理改簽區經理委任合約書（新區經理）  
28 時，原區經理可享有此一新區經理之轄屬業務襄理及業務主  
29 任單位之每月全組「第一保單年度業務津貼」之固定百分比  
30 作為輔導津貼。第二種計算方式則以區經理（第一代）以下  
31 之轄屬區經理（第二代）之轄屬業務襄理改簽區經理委任合

01 約書（第三代）時，原區經理可享有此第三代區經理及其轄  
02 屬業務代表每月所共同賺取之「第一保單年度業務津貼」之  
03 固定百分比作為輔導津貼。由前述兩造所約定之區經理報酬  
04 內容，上訴人所獲取之報酬計算基礎，無非以其本身及轄屬  
05 之各級業務人員之「第一保單年度業務津貼」數額為主要之  
06 內容，而增員獎金及其他津貼之計算，則以上訴人引進新業  
07 務代表，及該業務代表之業績達一定數額而晉陞為給付條  
08 件，其給付數額，亦以其轄屬之各級業務人員之「第一保單  
09 年度業務津貼」數額為計算基礎。則上訴人之報酬既係依其  
10 保單招攬之結果而定，縱使已進行客戶招攬等提供勞務行  
11 為，然該客戶若未進一步締結保險契約，即無所謂「第一保  
12 單年度業務津貼」，此與勞動基準法第2條第3款所定義之  
13 「工資」係基於勞務提出本身所為之對價給付性質，並不符  
14 合，顯見兩蔡杜姿之區經理合約所約定之報酬，並非僅因提  
15 供勞務的過程即可獲得，自欠缺勞動契約之經濟上從屬性。

16 (3)區經理合約不具組織上之從屬性：依區經理合約內容，上訴  
17 人係以自行決定之方法，完成所約定之工作，被上訴人並未  
18 限制上訴人提供工作的地點，亦未規定上訴人應於特定時間  
19 在辦公處所，以與同僚分工之方式，完成為被上訴人引薦或  
20 招募業務人員、輔導及指導其直接轄屬之業務主管等工作，  
21 故該合約顯未具有勞動契約之組織上從屬性。又區經理之報  
22 酬，係以其本人及轄屬業務代表招攬保險收取保險費作為計  
23 算基礎，業如前述，則區經理引薦或招攬新進業務代表及對  
24 所轄下屬為輔導，自屬基於自身之利益，並單獨以自行決定  
25 之方法，完成其工作，自欠缺勞動契約之組織上從屬性。

26 (八)上訴人雖主張被上訴人有要求伊須參加晨會，出席率會影響  
27 伊之晉陞等語。然查，陳乙春自陳被上訴人於110年以後即  
28 表示因兩造為承攬，伊可自由參加晨會等語（見原審卷五第  
29 257頁）；顏雨凡則稱110年度後因家裡關係比較少上晨會等  
30 語（見原審卷五第25頁）。且參諸被上訴人之業務主任晉陞  
31 推薦表、簽訂業務主任合約推薦表、業務主任簽約推薦表、

01 業務襄理晉陞推薦表、簽訂業務襄理合約推薦表、區經理簽  
02 約推薦表內容，被上訴人就相關職務晉陞之審查項目固包含  
03 服務期間、業績達成、考試及格且設有數額標準（見原審卷  
04 四第207頁至第232頁），且被上訴人實際上亦未以參與晨會  
05 或出席活動為晉陞條件。再查，陳乙春、顏雨凡、林景燦於  
06 110年1月至113年3月間每年度初期晨會次數均未達3次，有  
07 晨會出席狀況表在卷可參（見原審卷四第233頁至第247  
08 頁），既然上訴人於110年後得應個人因素之需選擇是否參  
09 加晨會，其復未舉證證明被上訴人於110年前有強制出席晨  
10 會之事實，則上訴人主張其等須依被上訴人規定，強制參與  
11 晨會等語，尚無可採。

12 (九)上訴人雖主張業務代表如不配合擔任處經理所指派委員會職  
13 務，則會影響晉陞或須回任等語。然查，伊被上訴人之通訊  
14 處運作指引所示，如上訴人拒絕擔任被上訴人處經理指派之  
15 委員會職務，並無任何懲處規定（見原審卷三第140頁至第1  
16 46頁）。則上訴人主張其應受被上訴人指示工作等語，仍屬  
17 無據。

18 (十)上訴人雖主張被上訴人訂有合約評量標準，而對上訴人有業  
19 績之考核，兩造間具有勞動契約之從屬性云云。惟觀諸各該  
20 該標準，上訴人得否晉陞相關職務，係以晉陞前單位FYP是  
21 否達成一定金額及單位承保保件是否達一定件數為據（（見  
22 原審卷四第207頁至第232頁）。且上訴人自承業績未達僅影  
23 響其是否得繼續維持所晉陞之職級，惟對於報酬之計算並無  
24 影響等語（見本院卷第288頁）。且查，被上訴人之業務員  
25 可分為「業務主管」及「業務代表」二類，業務主管包含通  
26 訊處經理、區經理、業務襄理、業務主任等職稱之業務員。  
27 被上訴人所屬業務員一開始均是以業務代表之身分從事保險  
28 業務招攬工作，業務員可因其業務代表身份之業績達到一定  
29 標準而晉陞為業務主管，而業務主管合約必須另行簽訂，但  
30 原有的業務代表合約仍然存在，是所謂晉陞乃係新增另一更  
31 高之職銜，或有利於保險業務之招攬，被上訴人就此訂定是

01 否賦與另一更高職銜之標準，乃其契約簽訂自主權之行使，  
02 與勞動關係上下隸屬之考核獎懲有別，尚難據此即認兩造間  
03 有勞動關係之從屬性。

04 □又上訴人以被上訴人訂有服務手冊、履約作業評量標準、理  
05 賠服務作業要點、業務執行專業指南等，認其有受被上訴人  
06 之出勤管考、指揮及監督、評量、競賽、獎懲，兩造間具有  
07 勞動關係之從屬性云云。惟參諸前開文件內容，乃係整合政  
08 府法令、保險業務員管理規則、業務員合約條款而訂定，並  
09 未新增被上訴人與業務員間之權利義務關係，該指南亦無任  
10 何規範係行使雇主對勞工之指揮、監督，例如工作時間、休  
11 假、請假、考核等，是縱在該「業務人員業務執行專業指  
12 南」實施期間，上訴人依照合約關係，仍可以自由決定何時  
13 從事保險招攬業務，被上訴人對上訴人如何去行使保險招攬  
14 業務僅有在法規上督促之義務，但對於實際執行方式、時  
15 間、地點、對象等，均無任何控制權，難認兩造間具有勞動  
16 契約之從屬性。另被上訴人之教育訓練實施辦法、優質服務  
17 手冊，係被上訴人為遵行金融監督管理委員會或中華民國人  
18 壽保險商業同業公會所訂定的保險業務員管理規則、人身保  
19 險業務員教育訓練要點、人身保險業務員教育訓練通報暨換  
20 證作業規範、投資型保險商品銷售自律規範及人身保險業辦  
21 理優體壽險業務應注意事項等相關法令規定而制訂或重點之  
22 整理，方便業務員取閱參考，其各項條款僅係重申相關保險  
23 法令規定，並配合舉辦之各項教育訓練課程，具體落實目的  
24 事業主管機關所要求之行政金融監理作業，促使保險業務員  
25 之招攬行為符合專業及法令之要求，以保障保戶之權益，維  
26 護金融市場秩序，尚難以此即認兩造間具有勞動關係之從屬  
27 性。

28 □上訴人以被上訴人訂有「通訊處業務活動作業辦法」（下稱  
29 業務活動辦法，見原審卷二第155頁），認被上訴人對上訴  
30 人為指揮及監督、獎懲，兩造間具有勞動關係之從屬性云  
31 云。惟該業務活動辦法第1條內容即載明為鼓勵業務同仁極

01 極參與通訊處之各項業務活動，目的係欲藉由通訊處各項會  
02 議之召開、訓練課程之開辦、函文之宣達及行銷資訊技巧之  
03 分享，以提高業務人員活動率及生產力，且該業務活動辦法  
04 僅業務行政助理有請人代簽或出席時間不符情形，始受懲  
05 處，其餘業務代表、業務專員、業務主任、業務襄理、區經  
06 理未出席，則無任何懲處規定。再者，參諸被上訴人所訂立  
07 之通訊處活動作業辦法（下稱活動作業辦法，見原審卷二第  
08 313頁至第319頁），適用於通訊處之「處經理」，此有該辦  
09 法第1條規定：「為協助通訊處經理舉辦各項業務、人力發  
10 展、商品及推銷活動，以提升通訊處之營業成果，特訂定本  
11 辦法，補充通訊處經理委任合約，例示通訊處經理受委任應  
12 舉辦之活動」等語可證。上訴人既非「處經理」，當無此項  
13 作業辦法之適用。況依該辦法之內容，僅為提供業務人員相  
14 互交流及經驗分享之目的，由通訊處的「處經理」舉辦相關  
15 活動，是否參與業務活動，上訴人得自主決定，未見有任何  
16 強制或懲處之規範，與兩造間之合約關係亦不生任何影響。  
17 易言之，倘上訴人之業績良好，縱均未參加上開活動，被上  
18 訴人仍應依約給付報酬；反之，縱上訴人汲於參加上開活  
19 動，卻無實際業績，被上訴人亦無需給付任何報酬。是該  
20 「通訊處活動作業辦法」，亦難作為認定兩造間是否具有勞  
21 動關係之依據。

- 22 □上訴人提出業務活動出席簽名表（見原審卷二第153頁），  
23 認被上訴人對上訴人為訓練、出勤管考，具有勞動關係之從  
24 屬性云云。惟上開文件僅是課程相關簽到紀錄，並非被上訴  
25 人對於業務人員之考核紀錄，相關業務人員可自由決定是否  
26 參加課程，上訴人並未舉證證明該活動未出席簽名之人有遭  
27 受任何懲戒，自難作為兩造間存在人格從屬性之判斷依據。  
28 又主管機關所訂人身保險業務員教育訓練要點第2條、第3條  
29 規範人身保險業務員自登錄後，應參加所屬公司舉辦之教育  
30 訓練等必修課程，目的在確保保險業務員所為招攬行為應符  
31 合其專業及法令所定之紀律，以保障保戶之權益，維護金融

01 市場秩序，並不涉及業務人員究應以如何之方式提供勞務，  
02 或提供何種內容之勞務，若業務員無法出席被上訴人舉辦的  
03 訓練課程，恐受主管機關稽查糾正，被上訴人使無法到場之  
04 業務員事前請假，目的在擇期另行安排訓練課程，以符合相  
05 關法令規定，尚難以此即謂被上訴人與上訴人間具有勞動契  
06 約之從屬性。

07 □上訴人提出電子信箱文件（見原審卷二第403頁），主張伊  
08 須使用被上訴人所提工之電子郵件工作，足認兩造間具有勞  
09 動關係之從屬性云云。惟參諸被上訴人之AEMS信箱資料，乃  
10 係被上訴人與中華電信公司配合開發之AEMS信箱，業務人員  
11 有需要時，自行於系統上申請，便於通知時自動帶出AEMS信  
12 箱之「帳號」；如未申請該信箱，則可指定其他轉寄信箱，  
13 並無強制上訴人僅能使用AEMS信箱，更無以AEMS信箱來管理  
14 上訴人信件往來之情事，核與兩造間是否具有勞動關係之認  
15 定無關。

16 □上訴人雖提出被上訴人之業務人員使用社群媒體注意事項、  
17 性騷擾防治準則，主張其受被上訴人指揮監督等語。惟被上  
18 訴人制訂上開注意事項及準則，對於業務員業務上的指揮監  
19 督，均是基於保險法令之遵守、維護不特定保戶之權益、維  
20 持金融秩序之正當運作等公益性目的，就上訴人具體工作內  
21 容、工作方法、工作時間、工作地點等，均未予規範或行使  
22 指揮監督之權能，上訴人對於其應如何招攬保險、何時招攬  
23 保險、招攬保險之地點等等，均有相當自主權，自難僅依上  
24 開文件即認兩造間具有勞動關係之從屬性。

25 □上訴人所提教育訓練實施辦法、教育訓練實施事項（見原審  
26 卷二第253頁至第255頁、第261頁至第264頁），乃係被上訴  
27 人依據主管機關所頒訂之保險業務管理規則，對於所屬業務  
28 員施以教育訓練之公法上義務，與兩造間私法契約之定性無  
29 涉。又保險業務員管理規則第12條第1項明定：「業務員應  
30 自登錄後每年參加所屬公司辦理之教育訓練」；第13條更進  
31 一步規定：「業務員不參加教育訓練者，所屬公司應撤銷其

01 業務員登錄」 「參加教育訓練成績不合格，於一年內再行補  
02 訓成績仍不合格者，亦同」。足見被上訴人所訂教育訓練實  
03 施辦法及評量標準，乃依主管機關為維持金融秩序、保障保  
04 戶權益所為之保險業務員管理政策而來，其效果係終止合約  
05 或撤銷登錄，而非就勞務提供之方法及內容作何具體之指  
06 揮，是上訴人此部分主張及舉證，非可作為認定兩造間係勞  
07 動契約之依據。

08 □另上訴人所指「業務人員履約作業評量標準」（見原審卷二  
09 第265頁至第305頁），亦係被上訴人依主管機關訂定之保險  
10 業務員管理規則第18條第1項：「業務員所屬公司對業務員  
11 之招攬行為應訂定獎懲辦法，並報各所屬商業同業公會備  
12 查。」第19條第1項：「業務員有下列情事之一者，除有犯  
13 罪嫌疑，應依法移送偵辦外，其行為時之所屬公司並應按其  
14 情節輕重，予以3個月以上1年以下停止招攬行為或撤銷其業  
15 務員登錄之處分。」等規定辦理，其內容僅在落實法令要  
16 求，並未逾越保險業務員管理規則之範圍。蓋被上訴人所經  
17 營的保險事業，涉及保戶權益至鉅，屬於主管機關高度管制  
18 之特許行業，被上訴人及保險業務人員均需遵守保險法規，  
19 故保險業務員管理規則特別課以被上訴人對於所屬保險業務  
20 員資格登錄、訓練、管理、監督以及懲戒之義務，而保險業  
21 務員管理規則有關業務員登錄、訓練、管理、監督以及懲戒  
22 之規定，係基於規範保險業務員招攬行為，確保招攬保險之  
23 品質，維護保戶之權益等目的，與勞動契約關係中雇主實施  
24 的指揮監督權，並無關連。

25 □被上訴人之相關業務人員管理規定，均係依據主管機關頒佈  
26 之保險業務員管理規則所為，係為符合主管機關行政管理之  
27 要求，不能因該規定即認保險業務員與被上訴人間即有人格  
28 上之從屬性。此由保險業務員管理規則第3條第2項規定：  
29 「業務員與所屬公司簽定之勞務契約，依民法及相關法令規  
30 定辦理」等語，是保險業務員與公司間之契約關係仍應依其  
31 實質內容認定其契約型態，不因被上訴人依上開保險業務員

01 管理規則訂定業務人員管理及相關作業規範，即認為兩造間  
02 具有勞動契約之從屬關係。

03 □上訴人主張伊需領用被上訴人之「送金單收據」開立給保戶  
04 才可報帳，而有組織上從屬性云云，並提出被上訴人99年6  
05 月14日函文及附件之「首期送金單／收據」增加領用本數申  
06 請書為證（見原審卷二第379頁至第383頁）。惟被上訴人提  
07 供生財器具供業務員使用，或指定地點使業務員領取或繳交  
08 文件，無非係為便利被上訴人及業務員處理招攬保險之成  
09 果，並不涉及提供勞務方式與報酬對價之約定，且被上訴人  
10 縱有要求業務員於所屬通訊處處理招攬保險外之文書作業，  
11 此為兩造約定完成工作之作業流程，亦常見於委任或承攬關  
12 係中，勞務或工作之受領人提供特定處所用以處理或驗收勞  
13 務或工作之成果，尚不足以據此即認定兩造間具有組織上之  
14 從屬性。

15 □上訴人主張其非為自己之營業勞動，乃從屬於被上訴人，為  
16 被上訴人營業目的而勞動，亦即上訴人均以被上訴人公司名  
17 義對外招攬保險、收費，非以上訴人名義為之；且名片固定  
18 格式，須載明被上訴人公司名稱、所屬通訊處等情，固提出  
19 公告名片申請為證（見原審卷二第237頁至第240頁）。惟勞  
20 動契約經濟從屬性所展現「為他人之營業目的而勞動」特  
21 徵，並非以產品品牌或收取之費用是否屬於勞務提供者為判  
22 斷之依據。觀諸民法有名契約當中之經理人及代辦商、居  
23 間、行紀、運送、承攬運送，以及日常生活中多層次傳銷的  
24 經銷商、加盟商、仲介等等勞務提供者與勞務受領者之關  
25 係，其涉及的產品品牌或收取之費用往往不歸屬於勞務提供  
26 者，勞務提供者不會因為提供勞務而享有產品品牌之所有  
27 權，其勞務報酬亦係依據各別契約之約定計算，而此類勞務  
28 提供者及受領者之關係，均非勞動契約。又勞動契約經濟從  
29 屬性所展現的「為他人之營業目的而勞動」特徵，在於勞務  
30 提供者必須依照他人之指示在一定之時間、地點，以一定之  
31 方式工作，以達成他人預定之營業目的。惟被上訴人對於上

01 訴人具體工作內容、工作方法、工作時間、工作地點等，均  
02 未予規範，上訴人應如何招攬保險、何時招攬保險、招攬保  
03 險之地點均有相當自主權，被上訴人並無給予監督，更無法  
04 掌握，此與勞動契約之雇主可控制其業務員實際工作狀況以  
05 完成營業目標之情形，並不相同。換言之，上訴人是在經營  
06 自己的事業，即以保險商品作為其開創保險招攬事業之標  
07 的，其可自由調整日常作息的步調，或暫緩工作以處理家庭  
08 及其他事務；或努力工作以追求高額獎金，完全由自己控  
09 制，上訴人並無經濟從屬性所展現的「為他人之營業目的而  
10 勞動」特徵。是兩造間並不具勞動契約之從屬性。

11 □按所得稅法第14條第1項第3類所稱之「薪資所得」，係指：  
12 「凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所  
13 得」。依前開所得稅法之規定，所得稅法所謂之「薪資所  
14 得」，與勞動基準法所謂之「工資」，兩者涵蓋的範圍本不  
15 相同。亦即，所得稅法第14條之「薪資所得」，至少包含：  
16 (1)公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得。(2)  
17 私人事業勞動契約勞工之所得。(3)私人事業其他種類勞務契  
18 約工作者之所得（例如：委任、承攬、居間、代辦商、行紀  
19 等）。因此，所得稅法第14條之「薪資所得」範圍遠大於勞  
20 基法第2條所定義之「工資」，自難僅以依所得稅法第14條  
21 「薪資所得」進行申報，即謂其係以勞動契約勞工之身分從  
22 私人事業受領勞基法之「工資」。又所得稅法第14條第1項  
23 第2類所稱之「執行業務所得」，應以同法第11條第1項所定  
24 「律師、會計師、建築師、技師、醫師、藥師、助產士、著  
25 作人、經紀人、代書人、工匠、表演人及其他以技藝自力營  
26 生者」之所得為限。從而，倘納稅義務人非具有所得稅法第  
27 11條第1項所定之特定身分者，縱使其所受領者為委任、承  
28 攬、居間等契約之報酬，該報酬依所得稅法之規定，亦將被  
29 視為「薪資所得」，並無法被歸類為「執行業務所得」。本  
30 件被上訴人開立予上訴人之各類所得扣繳憑單，關於被上訴  
31 人對上訴人之給付報酬部分，雖以「薪資」項目認列，然該

01 所得扣繳憑單係被上訴人依所得稅法第92條及第94條第1項  
02 規定所盡之義務，而所得稅法僅係屬於稅法上之規定，所規  
03 範目的當屬人民與國家間之法律關係，自非規範當事人間之  
04 權利義務關係，該扣繳憑單僅能證明被上訴人有給付報酬予  
05 上訴人之事實，尚不能徒以該所得稅扣繳憑單記載被上訴人  
06 對上訴人之給付列為「薪資」項目，即遽認該項給付係為工  
07 資，亦難據此即認兩造間具有勞動契約之關係。

08 □又被上訴人雖有以專案補助業務人員之費用（見原審卷二第  
09 241頁至第242頁、第445頁至第452頁）。惟查，上開款項均  
10 為通訊處業務活動之相關補助，且有一定之額度，並非負擔  
11 就上訴人自行於實施招攬保險業務事項所須支付之成本。是  
12 上訴人以此之辯稱兩造間具有勞動契約之從屬性，當非可  
13 採。

14 □上訴人雖主張被上訴人為伊投保勞工保險等語。惟查，是否  
15 參加勞工保險，與合約之性質是否屬勞動契約，並無必然之  
16 關聯，此由勞工保險條例第6條、第8條同時規定有強制加保  
17 與自願加保之情形可知。衡諸勞工保險具有社會保險之福利  
18 性質，在契約當事人間非具勞動關係時，即便受領勞務者願  
19 意為勞務提供者支付勞工保險費，應屬補貼或約定之福利事  
20 項，並不因此影響該契約主給付義務之對價判斷，是上訴人  
21 此項主張及舉證，亦不足以證明兩造間有何勞動契約關係存  
22 在。

23 □上訴人主張最高行政法院100年度判字第2117、2226、第223  
24 0號、憲法法庭111年憲裁字第20號等確定裁判，均肯認被上  
25 訴人之保險業務員，與被上訴人間具有勞動契約關係云云。  
26 查民事訴訟與行政訴訟各有不同之規範目的，民事法院與行  
27 政法院各有其權限，行政訴訟判決固得為民事法院認定事實  
28 之參考，惟民事法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立  
29 之認定及裁判，而不受該確定行政法院判決法律見解之拘  
30 束。本院依前揭各項事證，審認兩造間業務代表合約、業務  
31 主任契約、業務專員契約、業務襄理契約、區經理合約均未

01 具勞動契約之法律關係，當不受最高行政法院判決見解之拘  
02 束，是上訴人此項主張，尚難為其有利之認定。

03 五、綜上所述，上訴人擔任被上訴人公司之業務代表、業務專  
04 員、業務主任、業務襄理、區經理，從事招攬保險業務及服  
05 務，其報酬係依所招攬之保險及服務保戶之績效而定，上訴  
06 人須在完成保險之招攬，促成保險契約之締結進而收取保險  
07 費後，始得向被上訴人請求報酬。亦即，兩造間之約定，側  
08 重在一定工作之完成，而非依被上訴人指揮、指示提供勞  
09 務，上訴人所受領之報酬亦非勞務提供之對價，縱上訴人已  
10 提供勞務而招攬保險，倘未促成保險契約之締結並實際收取  
11 保費，仍無法領得任何報酬，若保險契約有解除契約等情事  
12 發生，上訴人尚應退還所受領取之報酬，更與一般僱傭契約  
13 迥異，是上訴人與被上訴人間當不具人格上、經濟上及組織  
14 上之從屬性，應認兩造間之系爭勞動合約均非屬勞動契約之  
15 關係。則上訴人主張其與被上訴人間成立僱傭關係，依勞退  
16 條例第7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項規定，  
17 請求被上訴人各提繳如附表所示之金額至上訴人勞工退休金  
18 專戶，自無理由，不應准許。至其餘薪資項目是否具勞務對  
19 價性及經常性、應列入平均工資之數額為何、公積金是否應  
20 予抵銷等爭點，均無庸再予審究，附此敘明。原審法院因而  
21 為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決不  
22 當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

23 六、本件為判決基礎之事證已明，兩造其餘主張、陳述及所提證  
24 據，經本院審酌後，認均與上開結論無礙，不再一一論述，  
25 併予敘明。

26 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
27 項、第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日  
29 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 楊 熾 光  
30 法 官 郭 妙 俐  
31 法 官 戴 博 誠

01 正本係照原本作成。  
02 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
03 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
04 （均須按他造當事人之人數附繕本）。  
05 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律  
06 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事  
07 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。  
08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

09 書記官 張惠彥

10 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日

11 附表： 單位：新臺幣（元）

12

編號	姓名	應提繳退休金	已給付公積金
1	陳乙春	563,190	334,544
2	顏雨凡	407,318	258,330
3	廖文裕	353,778	510,879
4	蔡杜姿	1,102,896	1,712,932
5	林景燦	221,196	574,350
6	涂惠仙	572,406	744,236